

12.Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура. – 2-ге вид., доп. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 377 с.

Отримано 30.07.2007

УДК 65.013

Т.В.ГОЛУБЄВА

Харківський національний економічний університет

ТРУДОВИЙ МЕНТАЛІТЕТ ПРАЦІВНИКА: ПРОБЛЕМИ ДІАГНОСТИКИ ТА ОЦІНКИ

Пропонується методичний підхід до діагностики трудового менталітету працівника на основі його трудової поведінки, яка виражається через ставлення працівника до праці.

Сучасні умови здійснення виробничо-господарської діяльності підприємств вимагають вивчення сутності процесу формування і прояву такого складного соціально-психологічного феномену як трудовий менталітет. Насамперед, це пов'язано з переосмисленням ролі людини в організації, яка почала розглядатись як свідомий чинник економічних і соціальних процесів підприємства, їх першоджерело та результат [3, с.116]. У зв'язку з цим особливої уваги з боку менеджменту потребують проблеми формування певного трудового менталітету працівника, головною особливістю якого є орієнтація на саморозвиток. Крім того, сьогодні значної актуальності набули питання, пов'язані з оцінкою менталітету як явища в цілому. Вони знайшли своє відображення у працях таких вчених, як В.І.Абрамов [1], Б.А.Душков [4], Д.П.Богиня, М.В.Семикіна [7] та ін. Окремо слід відзначити праці вчених О.А.Грищенко [2] та В.Г.Кусова [6], присвячені дослідженню змісту поняття «менталітет» та розробці його типології.

Однак більшість дослідників, розглядаючи поняття «менталітет», зосереджують увагу на національно-етнічних особливостях його формування та розвитку, що відбивається на запропонованих критеріях його оцінки. Такий підхід не дозволяє оцінити таке явище, як трудовий менталітет окремого працівника, оскільки розглядає його в межах певного народу, національності, етнічної групи, що проживає на певній території.

Метою даної роботи є розробка методичного підходу до діагностики трудового менталітету працівника. В межах зазначеної мети пропонується вирішити наступні завдання:

- дослідження існуючих підходів до діагностики трудового менталітету працівника, визначення особливостей їх застосування на практиці;

- розробка методичного підходу до діагностики трудового менталітету працівника на основі його трудової поведінки;
- розробка типології трудового менталітету працівника.

Дослідження трудового менталітету як соціально-психологічного явища показало надзвичайну складність його кількісно-якісної оцінки. Оскільки його сутність становлять ціннісно-мотиваційні установки особистості, а також сукупність соціально-психологічних характеристик, які їй притаманні, то, відповідно, оцінювання цих складових тільки на кількісній основі є не виправданим. Саме тому заслуговують увагу перші спроби діагностування стану духовних систем як потенційно-го способу пізнання наукового дослідження духовної реальності [1].

Вагомий вклад у дослідження трудового менталітету працівника зроблено відомими українськими вченими-економістами Д.П.Богинею і М.В.Семикіною [7]. Особливістю запропонованого ними теоретико-методичного підходу до оцінки трудового менталітету є вибір трудової мотивації як ядра трудового менталітету працівників. За ствердженням цих вчених для реального дослідження трудового менталітету, вивчення можливостей його якісної трансформації в ринкових умовах необхідно створити систему постійного спостереження та контролю за станом трудової мотивації працівників, тобто мотиваційний моніторинг [7, с.156].

Погоджуючись з тим, що проведення мотиваційного моніторингу є необхідною умовою для дослідження змін трудового менталітету працівників, зазначимо, що при цьому необхідно чітко визначити критерії, за якими він буде здійснюватись. Запропонована авторами [7] низка показників, система показників, які мають бути враховані при діагностиці, характеризує соціально-економічні процеси, що відбуваються на мікрорівні і на макрорівні, та ставлення працівників до них. На наш погляд, діагностування трудового менталітету працівників на цій основі є надзвичайно складною задачею, адже вона потребує відповідного узагальнення та приведення до однієї основи. Іншим суттєвим недоліком запропонованої діагностики стану мотивації та особливостей трудового менталітету працівника є невизначеність еталонних або нормативних параметрів трудового менталітету, з якими необхідно порівнювати отримані результати для визначення остаточного «діагнозу» трудового менталітету. Така невизначеність не дозволяє розробляти відповідні програми щодо ефективного управління якісним розвитком трудового менталітету на основі отриманого результату діагностики.

На нашу думку, для подолання існуючих недоліків у діагностиці

трудового менталітету працівників на рівні підприємства, необхідно зробити ряд припущень. Перше припущення стосується того, що формування трудового менталітету працівника повинно розглядатись без урахування зовнішнього впливу держави через розвиток соціальної сфери, а також забезпечення соціально-економічних гарантій працівників. Дане припущення дозволяє елімінувати зовнішній вплив на трудовий менталітет працівника і врахувати лише внутрішні умови його формування.

Другим припущенням є те, що в якості ядра трудового менталітету працівників виступає рівень розвитку потреб працівника, а не трудова мотивація, адже саме потреби представляють собою вихідну причину для здійснення будь-якого виду трудової діяльності. Звідси виводиться третє припущення, яке полягає у тому, що трудовий менталітет проявляється у трудовій поведінці працівника. Беручи до уваги, що у трудовому менталітеті головне значення мають домінуючі потреби працівника, зазначимо, що вони знаходять свій прояв у трудовій поведінці. Таке припущення надає можливість стверджувати, що в якості предмету діагностики трудового менталітету має виступати не ставлення працівника до стану соціально-економічного середовища, в якому він існує, а трудова поведінка працівника.

Визначення трудової поведінки працівника у кількісно-якісному виразі є досить складною задачею методичного характеру, адже вона також представляє собою певний соціально-психологічний феномен, зміст якого широко дискутується науковцями в сучасній літературі. Проте оскільки трудовий менталітет працівника та його трудова поведінка пов'язані між собою єдиним ланцюгом – системою домінуючих потреб працівників, то, відповідно, трудова поведінка працівника формується залежно від того, які потреби переважають – матеріальні чи нематеріальні. Переважання тих або інших потреб працівника у трудовій поведінці доцільно визначити через ставлення працівника до праці.

Глибоке дослідження ставлення людини до праці було здійснено російськими вченими-соціологами А.Г.Здравомисловим і В.А.Ядовим. Вони зазначають, що в об'єктивному плані ставлення до праці виражається у результатах трудової діяльності, які можуть бути зафіксовані як реальні виробничі показники праці, трудової ініціативи, дисципліни праці. У суб'єктивному плані ставлення до праці є певною установкою особистості стосовно розуміння суспільної значущості праці, ступеня задоволення своєю працею і спеціальністю [5, с.23]. Можна погодитись з вченими, що в сучасних умовах ставлення до праці необхідно

розглядати саме з точки зору суб'єктивного сприйняття сенсу праці. На наш погляд, це пов'язано з тим, що результати праці, показники виробництва залежать здебільшого від ставлення працівника до сенсу своєї трудової діяльності. Звідси вчені відзначають існування двох типів орієнтацій працівників на зміст трудової діяльності: орієнтація на заробіток і орієнтація на зміст праці, творчі можливості даної праці, яку вони виконують [5, с.29].

Схожої думки дотримується О.Л.Темницький [8], який визначає інструментальний і термінальний типи працівників. Працівники, які відносяться до першого типу, розглядають роботу тільки як спосіб для заробітку і не висловлюють бажання працювати, якщо б не мали потреби у грошах. Щодо другого типу працівників, то вони хотіли б працювати навіть у тому випадку, якщо б і не мали потреби у грошах.

Таким чином, зазначені типи орієнтацій працівників або трудової поведінки, відображають певний рівень розвитку потреб. Орієнтація працівників на розмір заробітної плати, ставлення до праці як до інструментальної цінності свідчать про те, що у працівників домінують матеріальні потреби, які вони прагнуть задовольнити, вступаючи у економічні відносини на підприємстві. Ставлення працівників до праці як до термінальної цінності, тобто для працівників головне значення мають потреби у власній самореалізації, розкритті і розвитку творчих можливостей, а також надбанні нових знань, вмінь, говорить про домінування у працівників нематеріальних потреб над матеріальними.

Отримання оцінки трудової поведінки працівника з урахуванням його трудових орієнтацій доцільно здійснювати за допомогою тестування, яке надає можливість визначити соціально-психологічні особливості працівника, виявити його ставлення до праці. Інтенсивність кожної з двох орієнтацій працівників необхідно вимірювати за допомогою узагальнюючих показників, які дозволяють нормувати отримані сумарні оцінки за тестами.

В економічній літературі існує формула для нормування показників-стимуляторів

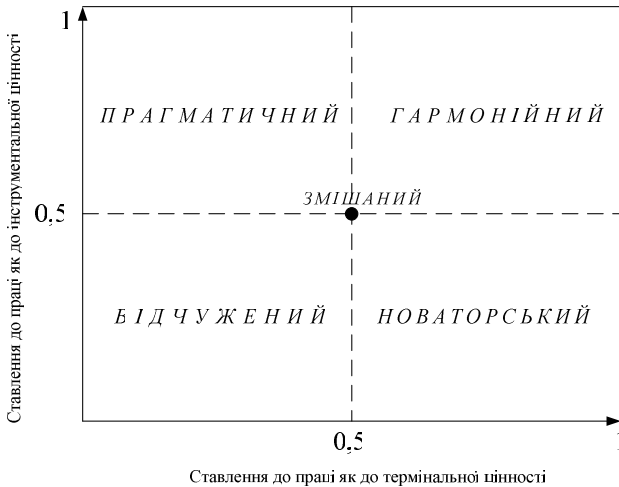
$$Y = \frac{x_i - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}}, \quad (1)$$

де x_i – значення i -го показника; x_{\min} , x_{\max} – мінімальне і максимальне значення i -го показника.

Нормування сумарних оцінок, отриманих при тестуванні саме таким чином обумовлено тим, що значення цих показників представляється у безрозмірному значенні і коливається від 0 до 1. Чим ближче

значення показника, який характеризує один з двох орієнтацій працівника, до 1, тим вище інтенсивність прояву саме цієї орієнтації у його трудовій поведінці.

Отримання узагальнюючої оцінки за кожним із двох видів орієнтації працівників дозволяє побудувати відповідну матрицю, використання якої за узагальнюючою оцінкою надає можливість визначити чотири основних типи трудового менталітету працівника (рисунок).



Матриця типів трудового менталітету працівника

Як видно з рисунка, узагальнююча оцінка, визначена за двома ознаками, відповідає одній з чотирьох зон, які віддзеркалюють певний тип трудового менталітету працівника.

Прагматичний тип трудового менталітету свідчить про те, що для даного працівника гостро стоять питання стосовно задоволення своїх матеріальних потреб, а тому він ставиться до праці як до основного засобу до життя, який дає можливість існувати. Питання власної самореалізації, розкриття своїх творчих здібностей і т. ін. не постають перед ним гострою соціально-психологічною потребою.

Відчужений тип трудового менталітету означає те, що для працівника не має ніякого значення та трудова діяльність, яку він здійснює на даному робочому місці, він не відчуває причетності до праці та її результатам.

Працівник, в якого виявився гармонійний тип трудового менталітету, відзначається ставленням до праці як до основного джерела свого

існування, яке дозволяє задовольнити його матеріальні потреби. Однак не менш важливим для нього є самореалізація у процесі праці, розвиток своїх творчих здібностей, здатності накопичувати та генерувати нові знання.

Новаторський тип трудового менталітету свідчить про те, що для працівника в його ставленні до праці вирішальним є можливість застосування своїх творчих здібностей, прояву ініціативи і самостійності при виконанні виробничого завдання, прийнятті рішень. Даний тип працівника прагне постійно удосконалювати набуті знання, приймати участь у розробці раціоналізаторських пропозицій та втілювати нові методи і технологію роботи на своєму робочому місці.

Потрапляння у точку з координатами (0,5; 0,5) свідчить про те, що у працівника переважає змішаний тип трудового менталітету, тобто він остаточно не визначився, що саме для нього є важливим у трудовій діяльності, а тому він містить елементи характеристик всіх чотирьох типів трудового менталітету у змішаній формі. Остаточне визначення для даного працівника з таким типом трудового менталітету здебільшого буде залежати від робочого оточення, умов праці і т.п.

Запропонований підхід до діагностики трудового менталітету працівника надає змогу здійснювати індивідуальний підхід до управління працівниками, удосконалити розробку особистих планів професійного розвитку на підприємстві, підвищити ефективність розробки і впровадження кадрової політики на підприємстві, застосовуючи відповідні системи і методи управління. В свою чергу, це потребує розробки відповідної технології управління персоналом підприємства на основі діагностики його трудового менталітету.

1.Абрамов В.І. Духовність суспільства: методологія системного вивчення. – К.: КНЕУ, 2004. – 236 с.

2.Грищенко О.А. Менталітет як категорія інституціональної теорії // Экономическая теория. – 2005. – №1. – С.35-50.

3.Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. – Харків: ХДЕУ, 2002. – 432 с.

4.Душков Б.А. Психосоциология менталитета и нооменталитета. – Екатеринбург: Деловая книга, 2002. – 448 с.

5.Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

6.Кусов В.Г. Категория ментальности в социологическом измерении // Социс. – 2000. – №9. – С. 132-135.

7.Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П.Богиня, М.В.Семикіна. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.

8.Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // Социс. – 2005. – №9. – С.54-63.

Отримано 20.08.2007